Egalité Hommes - Femmes

Valérie Beaudouin et Alain Boniol

Séminaire « Journées Partenaires Entreprises »

21 juin 2019

Sommaire

Contexte

Enquête Social Builder

Plan d’actions

Contexte Enseignement supérieur

- Charte pour l'égalité dans l'enseignement supérieur élaborée en 2013
  Objectif → veiller à la mise en œuvre de l'égalité inscrite dans la loi

- Engagements :
  - Nommer un·e référent·e
  - Utiliser des outils de communication non sexistes, non discriminants, non stéréotypés
  - Faire et diffuser un état des lieux statistique sexué
  - Organiser des actions de sensibilisation à l'égalité Femmes - Hommes auprès des étudiants et étudiantes comme du personnel
  - Prévenir toute forme de violence et de harcèlement.

- Fortes incitations à la parité dans les commissions, les jurys…

Contexte Télécom Paris

- Ecole reflet de la société, avec des spécificités
  - Secteur du numérique → les disparités tendent à s'aggraver
    - En trente ans, le nombre de femmes ingénieures en informatique est passé, en France, d'un tiers des effectifs à seulement 15 % (Le Monde)
  - Télécom Paris → une grande disparité homme/femme parmi
    - les étudiants et étudiantes (82 % / 18 %)
    - le personnel Enseignant Chercheur (80 % / 20 % dans 3 départements sur 4)
- Pourtant
  - des attentes fortes des entreprises en terme d'égalité
  - des incitations fortes à la parité dans les jurys, instances…
- Banalisation du sexisme
  - entre élèves (soirées, campagnes BDE, week-end d'intégration)
  - dans les relations profs élèves (dans la relation pédagogique et extra scolaire)

Ce qui a déjà été mis en place à l'école

- Priorité stratégique donnée à la diversité sociale (Alan Horstein)

- Des premières actions sur égalité H/F
  - Un cours de Formation Humaine monté par Olivier Fournout (depuis 10 ans) → Masculin Féminin à l'épreuve du monde du travail
  - Pôle REC (Respect, égalité, consentement) du BDE → actions de prévention (au WEI) et gestion des incidents en lien avec la DFI
  - Des campagnes de sensibilisation via des affiches dans l'école
  - Une enquête menée sur élèves et diplômées de l'école par Social Builder

Etude 2013-2014 Social Builder

- Enquête auprès d'étudiant.e.s et diplômé.e.s de Télécom Paris et AgroParisTech
- Des valeurs communes pour h et f en termes d'ambitions professionnelles → travail stimulant, ayant du sens, en accord avec les valeurs
- Impact précoce des représentations sexuées sur la projection dans les trajectoires professionnelles
  - Attente de sécurité chez les filles vs recherche de reconnaissance pro chez les garçons. (différence qui s'atténue chez les diplômé.e.s)
  - Intégration par les jeunes filles des contraintes de la parentalité contrairement aux jeunes hommes
- Rappel : Répartition inégal du travail domestique entre hommes et femmes
  - Femme active en emploi : 3h43 ;
  - Homme actif en emploi : 2h12

Source : Brousse C. (2015), « Travail professionnel, tâches domestiques, temps « libre »: Quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne », Economie et Statistique, n°478-480, pp. 119-154.

Etude 2013-2014 Social Builder

Quelques chiffres :

- 55% des étudiantes s'orientent vers une fonction support vs 38% des hommes.
- Pour les futurs ingénieurs : être parent freine la carrière des femmes dans 70% des cas, contre 30% pour les hommes.
- 22% des étudiantes se projettent dans une instance dirigeante en fin de carrière vs 57% des étudiants (diplômé.e.s : 38% contre 62%)

➔ Les étudiantes sur-anticipent
  - les difficultés de la vie professionnelle (déplacements, réunions tardives…)
  - les difficultés à concilier vie pro et privée.

- ce sentiment est beaucoup moins fort chez les diplômées au travail

Plan d’actions

Egalité Hommes - Femmes

Nos objectifs

- A court terme
  - Rendre l'école plus accueillante à la diversité (genre, orientation sexuelle, origine sociale, origine ethnique, nationalité, origine de recrutement)
  - Favoriser le respect, l'écoute et traquer les stéréotypes entre élèves, entre élèves et enseignants, entre membres du personnel

- A moyen / long terme
  - réduction des écarts de répartition Femmes-Hommes parmi les étudiant.e.s -> viser une augmentation sensible du pourcentage d'élèves (30%)
  - réduction des écarts de répartition Femmes-Hommes parmi les enseignant.e.s et chercheur.se.s → viser la parité dans les nouveaux recrutements

Axes du plan d'action

- I - Etats les lieux – Mesurer
- II - Sensibilisation - Informer les élèves / Informer le personnel
- III - Dispositif de prévention et d'écoute
- IV - Politique du personnel (en lien avec DRH)

Quelles contributions possibles pour vous ?

- Mentoring (role model entre diplômé.e.s et étudiant.e.s) → à mettre en place

- Evénements Relations Entreprises (tables rondes, déjeuners, conférences…)
  - Veiller à l'implication de femmes
  - Déconstruire les stéréotypes de genre
    - → montrer des exemples de parcours diversifiés,
    - → renforcer le sentiment de légitimité
  - Porter des messages sur la parité :
    - → déconstruire les stéréotypes sur la parentalité, sur la carrière.
    - → rassurer sur le monde du travail.
  - Donner une vision plus juste du monde du travail

- Participation aux rencontres dans les classes préparatoires.

Questions ?